

АНАЛІЗ РИНКУ ПРАЦІ МЕТАЛУРГІЙНОЇ ГАЛУЗІ УКРАЇНИ

ЧУРКІНА Ю. Ф.

аспірант

ГОНЧАР В. В.

кандидат економічних наук

Маріуполь

Вступ. Кожна людина повинна мати роботу із відповідною заробітною платнею, яка б забезпечила їй гідне життя. Праця є двигуном прогресу. В Україні відбувається процес становлення ринкової економіки та державності, що обумовлює існування багатьох невіршених проблем: безробіття, низький рівень життя населення, дисбаланс на ринку праці. Питання прогнозування ринку праці та особливості його функціонування в Україні є найактуальнішими проблемами соціально-трудових відносин.

Постановка проблеми. Розкрити основні проблеми ринка праці в металургійній галузі України, а також шляхи їх вирішення.

Виклад основного матеріалу. Сучасний ринок праці України характеризується:

- 1) обмеженістю інвестиційних можливостей, що створює небезпеку дефіциту робочих місць;
- 2) труднощами у фінансуванні бюджетної сфери;
- 3) загостренням проблем працевлаштування деяких соціально-демографічних груп населення: молоді, інвалідів, жінок;
- 4) поділом зайнятості на повну, часткову, тимчасову та епізодичну, у зв'язку з чим існує приховане безробіття, пропозиція робочої сили, що не підлягає оподатковуванню;
- 5) на ринку праці зберігається негативна тенденція структурного дисбалансу попиту і пропозиції робочої сили;
- 6) погіршенням умов праці, зниженням якості робочих місць;
- 7) Відносно сприятливим становищем, з огляду на кадрову стабільність, підприємств орієнтованих на експорт.

Проблемою ринку праці є також дефіцит кваліфікованих робочих кадрів. На сьогодні спостерігається переважання кількості вакантних місць над числом тих, що потребують роботи. Проте, проблема ринку праці не в безробітті, а в тому, що вакансії не заповнюються через низький рівень заробітної плати.

Крім того, жодна українська компанія не публікує, що відмовила кандидатів в прийомі на роботу за віковими міркуваннями. Але по суті віковий ценз присутній практично скрізь. Навіть справжньому професіоналові знайти роботу в 50 років майже неможливо. Причина не тільки в менталітеті старшого покоління, але і в стереотипах працедавців. Більше третини кваліфікованих працівників машинобудівних, хімічних і металообробних під-

приємств – це особи передпенсійного і пенсійного віку. Ситуація, яка склалася на промислових підприємствах України за віковою структурою працівників, достатньо напружена. Спостерігається, з одного боку, загальне старіння трудового потенціалу, з другого – істотні зміни структури підготовки фахівців професійно-технічними учбовими закладами, що призводить до появи молодих фахівців, незатребуваних на ринку праці.

Але найактуальніше питання ринку праці – підвищення заробітної плати працівників з метою принаймні наближення її до нинішніх показників країн-сусідів. Середньомісячна заробітна плата в металургійній галузі на 2010 року становить 2 746 грн. Найбільша середньомісячна заробітна платня складає 3158,4 грн на підприємстві «Запоріжсталь», а найменша в ЗАТ «Константинівський». Підвищення зарплати має стати тим реальним чинником, що стимулюватиме українців працювати на батьківщині, а не виїжджати в пошуках кращої долі за кордон (рис. 1).

Средньосписочна чисельність працівників по металургійних підприємствах за 2010 рік зменшилась в порівнянні з 2009 роком на 11,9%. Так кількість працівників ММК «Ілліча» зменшилась на 4623 чоловіка, на Азовсталі на 3287. Але найбільше зменшення кількості працівників спостерігаємо на ЗАТ «Макіївський МЗ» (7091 чол.), найменше скорочення на ЗАТ «Константинівський» (111 чол.) (рис. 2).

Окрім цього, зниження чисельності також обумовлене:

- 1) реорганізацією структури Макіївського метзаводу і звільненням працівників з виплатою компенсації, а також передачею на аутсорсинг і аутстафінг ряду допоміжних робітників (робітники лазень, прибиральники службових приміщень, робочі цехи громадського харчування);
- 2) плинністю кадрів, оптимізацією чисельності персоналу і передачею на аутсорсинг і аутстафінг ряду підрозділів (служба безпеки, цехи громадського харчування і технологічної диспетчеризації ОТК і ремонтні цехи) по меткомбінату «Азовсталь»;
- 3) природною плинністю кадрів і припиненням прийому персоналу по меткомбінату ім. Ілліча, а також передачею на баланс місцевих рад дитячих дошкільних установ;
- 4) стимулюванням звільнення працівників, що досягли пенсійного віку, оптимізацією чисельності по Енакієвському метзаводу і СП ООО «Метален» і передачею на аутсорсинг ряду служб;
- 5) оптимізацією чисельності відповідно до обсягів виробництва по Донецькому метзаводу, ЗАТ «Донецксталь»;
- 6) стимулюванням звільнення працівників, що досягли пенсійного віку, і оптимізацією чисельності по Алчевському меткомбінату;

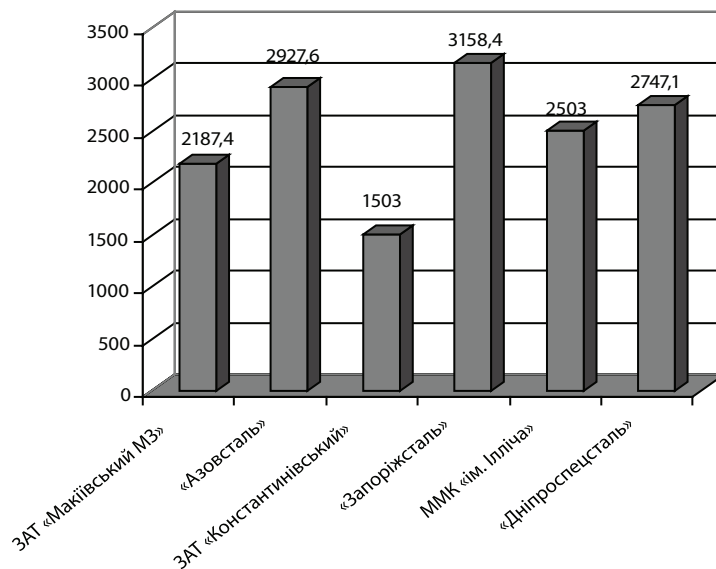


Рис. 1 Середньомісячна заробітна плата всього персонала за 2010 рік (грн)

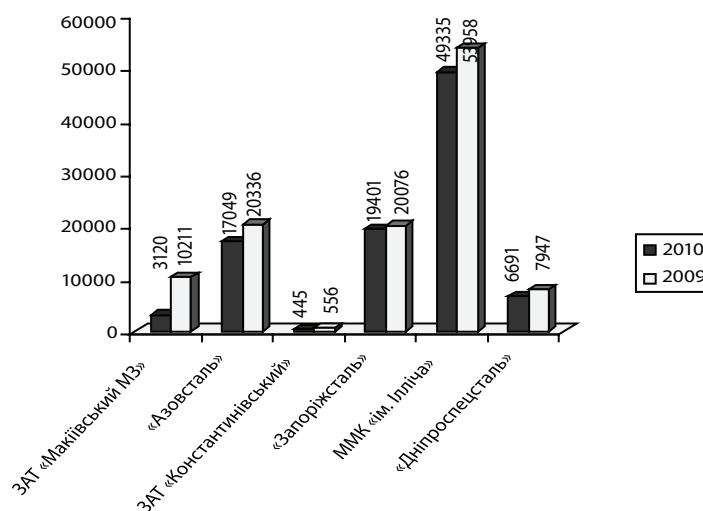


Рис. 2. Кількість штатних робітників за 2009–2010 роки (чол.)

7) оптимізацією чисельності відповідно до обсягів виробництва і утворення ряду відособлених структурних підрозділів (ЦПШ, профілакторії) по заводу «Дніпрореспексталь»;

8) зміною режиму обтискового цеху по ЗАТ «ДЭМЗ» із скороченням чисельності персоналу.

Висновки. Таким чином, майбутній економічний і соціальний розвиток України значною мірою залежатиме від ставлення суспільства до процесів відтворення робочої сили. Тому сьогодні нагальною є потреба у вивченні та прогнозуванні попиту у кваліфікованих кадрах, удосконаленні формування та розміщення державного замовлення, спрощенні механізму ліцензування освітніх послуг, підвищенні якості професійної підготовки кадрів та якості робочих місць, на які працевлаштовуються випускники, підвищенні їхнього соціального захисту, удосконаленні законодавчої та нормативно-правової бази з питань професійної освіти, участі роботодавців у реалізації освітніх програм, створенні системи професійної орієнтації молоді на по-

треби ринку праці. Отже, проблема формування якісної робочої сили перетворюється для України на один з найважливіших чинників підвищення продуктивності праці, забезпечення випуску конкурентоспроможної продукції, інтеграції України у світове економічне співтовариство та гідного життя її населення. ■

ЛІТЕРАТУРА

1. **Завіновська Г. Г.** Економіка праці: навчальний посібник. – Київ, 2003. – 290 с.
2. **Качан Є. П., Шушпанов Д. Г.** Управління трудовими ресурсами: – Київ: Видавничий дім «Юридична книга», 2005. – 369 с.
3. **Петрова Т.** Ринок освітніх послуг і ринок паці: проблеми взаємозв'язку та взаємодії // Вісник України. – 2006. – № 3. – С. 3–7.
4. **Таршина О.** Державне регулювання продуктивної зайнятості в умовах ринкової економіки // Вісник національної Академії державного управління. – 2006. – № 2. – С. 261–266.
5. www.ukrstat.gov.ua.